Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9170811
Centre d'intérêt: 320

Fédération des cégeps.

Mémoire sur la classification des enseignants / présenté par la Fédération des cégeps à la Commission ministérielle d'étude sur la classification des enseignants. -- Montréal : La Fédération, 1974.
62 f. ; 28 cm.

Titre de la couv.

Descripteur(s): Classification des enseignants * Mémoire * Collégial (Ordre d'enseignement)

Dans la première partie de ce mémoire, on analyse le système actuel de classification des enseignants et ses problèmes, puis on propose des correctifs. La seconde partie est consacrée à la formulation relative, d'une part, à un réaménagement à moyen terme du système actuel de rémunération et, d'autre part, à la mise sur pied à long terme d'un nouveau système de rémunération des enseignants qui tient compte de facteurs autres que la scolarité et l'expérience.

Type de document:

719181

FÉDÉRATION DES CÉGEPS
Centre de documentation

notre réf.

MÉMOIRE SUR LA CLASSIFICATION DES ENSEIGNANTS

présenté par la

Fédération des cégeps

à la Commission ministérielle d'étude

sur la classification des enseignants

Février 1974

CEGEP Fédération des CEGEP
1940 est, boulevard Henri-Bourassa, Montréal 360 (Québec) - Tél.: 381-6891

TABLE DES MATIERES

		Page
PRESENTATION		3
PREMIERE PARTIE:	Problèmes reliés au système actuel de classification et correctifs proposés	
Section 1	Règlement numéro cinq	5
Section 2	Règlement numéro cinq vs le Manuel d'évaluation de la scolarité	6
Section 3	Problèmes de nature administrative	8
SECONDE PARTIE:	Problèmes reliés au système actuel de rémunération et correctifs proposés	
Section 1	La scolarité comme facteur prépondérant	10
Section 2	Modifications du système actuel de rémunération	11
Section 3	Nouveau système de rémunération	12
ELEMENTS RECAPITULATIFS		14
ANNEXE I -	Recommandations du mémoire	16
ANNEXE II -	Règlement numéro cinq	18
ANNEXE III -	Extraits du décret et processus de classification	20
ANNEXE IV -	Un exemple	26
ANNEXE V -	La classification des enseignants: un aperçu historique de la situation	29
ANNEXE VI -	Tableaux statistiques sur la classification	38

PRESENTATION

Tout au long de son développement, le système actuel de classification des enseignants du niveau collégial a engendré un malaise de plus en plus profond(1). En témoignent les crises sporadiques qui ont ébranlé le monde de l'éducation.

Ces tensions prennent racine à deux niveaux: au niveau apparent, le problème de la classification est lié à l'application du système actuel; à un niveau plus profond, une partie du malaise est tributaire du système même de la rémunération tel qu'établi.

Le système de classification

Le système actuel de classification est centré sur deux critères, la scolarité et l'expérience. L'évaluation de ces deux facteurs détermine la rémunération d'un enseignant.

La scolarité est toutefois le facteur prépondérant. Une évaluation quantitative des qualifications scolaires est faite par le collège et confirmée par le ministère de l'Education. Or, cette évaluation s'est avérée fort complexe; ainsi on a noté des retards importants au niveau de la sanction de la classification et un décalage entre l'évaluation faite par le collège et celle faite par le ministère de l'Education.

La contestation(2) des enseignants a largement fait état de ce problème. La "déclassification rétroactive" a été violemment dénoncée lors des différentes crises: car, pour les enseignants, ce décalage entre l'évaluation locale et l'évaluation ministérielle se traduit au niveau du revenu(3). De plus, à l'engagement d'un professeur, le Collège en tant qu'employeur ne peut garantir le traitement fixé à la lumière de son

---

(1) Cf. Annexe V - Classification des enseignants: un aperçu historique de la situation.

(2) Idem (1)

(3) Certains enseignants doivent accepter un gel de traitement immédiat et une diminution de leur espérance de gain à long terme. Le gel de salaire est en vigueur jusqu'à ce que la rémunération de l'enseignant corresponde à ce qu'elle devrait être.

évaluation provisoire. Ajoutons, tout de même, que des garanties importantes ont été accordées aux enseignants des collèges à la suite de la crise de la classification du printemps 1973.

Mais, considérant le contexte historique, les efforts déployés de part et d'autre, dans l'établissement du présent système, la non-satisfaction des enseignants, et enfin la prépondérance du facteur scolarité dans la détermination de la rémunération dans le secteur public et para-public, nous ne croyons pas qu'à court terme, il faille remplacer le système actuel de classification par un autre système totalement différent. Des améliorations peuvent être envisagées pour pallier les problèmes reliés au système actuel. C'est dans cette optique que nous l'analysons dans la première partie de ce mémoire et que nous proposons des correctifs.

Le système de rémunération

Même si le système de rémunération n'a pas été contesté de la même façon, il faut mentionner les effets nocifs importants qu'entraînent certaines de ses lacunes. Ainsi la relation directe faite entre la scolarité et la rémunération se traduit par une certaine dévalorisation professionnelle de l'enseignant. L'enseignant est payé en fonction de ce qu'il est et non en fonction de ce qu'il fait. Les comparaisons faites par les enseignants entre eux font vite apparaître les iniquités du système. Elles sont particulièrement flagrantes dans le secteur de l'enseignement collégial. En effet la formation scolarie des enseignants est fort variée, de telle sorte qu'on retrouve des enseignants dans toutes les catégories de scolarité(1). Un écart au niveau de la formation des enseignants se traduit au niveau de la rémunération mais jusqu'à maintenant, les négociations et les ententes ont laissé de côté ce problème.

Nous consacrerons la seconde partie de ce mémoire à la formulation relative d'une part à un réaménagement à moyen terme du système actuel de rémunération et d'autre part à la mise sur pied à long terme d'un nouveau système de rémunération des enseignants qui tient compte d'un plus grand nombre de facteurs afin qu'il soit le plus motivant possible.

---

(1) Annexe VI - Tableaux statistiques sur la classification.

PREMIERE PARTIE:

PROBLEMES RELIES AU SYSTEME ACTUEL DE CLASSIFICATION ET CORRECTIFS PROPOSES

Le système actuel de classification basé sur la scolarité et l'expérience engendre certaines iniquités. Sans faire une étude exhaustive des incohérences du système actuel, nous pouvons relever trois sources de problèmes au niveau de l'évaluation de la scolarité: le Règlement numéro cinq (1), le Manuel d'évaluation de la scolarité et l'application du système d'évaluation de la scolarité.

SECTION 1: Le Règlement numéro cinq

Le Règlement numéro cinq du ministre de l'Education est censé servir de cadre de référence pour l'évaluation de la scolarité. Or certaines notions énoncées dans le règlement ministériel demeurent difficiles à cerner.

D'abord, la définition de "crédit"(2), pose en général peu de problèmes en autant qu'elle est appliquée aux études de premier cycle. Au-delà du premier cycle, la notion de cours et celle de "crédit" s'y rattachant sont loin d'être uniformément applicables. En effet, le Règlement numéro cinq définit l'"année de scolarité" comme équivalence à trente (30) "crédits" et le "crédit" comme équivalent à quarante-cinq (45) heures d'activités de formation. Au niveau du deuxième (2e) et troisième (3e) cycle universitaire, cette notion de "crédit" ne signifie plus la même chose en ce sens que certains "crédits" peuvent correspondre à quatre-vingt-dix (90) heures d'activités. De plus, certains diplômes comportent uniquement de la recherche ou du tutorat.

En dernier lieu, la notion de "culture générale"(3), n'est pas clairement définie. Cette imprécision influence effectivement l'évaluation officielle de la scolarité.

---

(1) 22 mars 1968.
Le Règlement numéro cinq est reproduit à l'annexe II.

(2) Règlement numéro cinq, article 2.2.

(3) Règlement numéro cinq, article 6.1.

Enfin, ces trois notions s'appliquent uniquement à la scolarité non à l'évaluation de la formation acquise de façon non formelle.

Recommandation:

Afin de combler les lacunes mentionnées plus haut, nous recommandons, à court terme, d'apporter des clarifications au Règlement numéro cinq. En voici quelques-unes:

- considérer d'autres facteurs que le crédit pour évaluer la scolarité,
- cerner la notion de culture générale,
- rendre obligatoire l'établissement d'équivalence pour les compétences particulières acquises autrement que par la scolarité formelle.

SECTION 2: Le Manuel d'évaluation de la scolarité

Les auteurs du Manuel d'évaluation de la scolarité prétendent que les décisions qui apparaissent dans le volumineux catalogue s'insèrent dans le cadre du Règlement numéro cinq. Tout en s'inspirant certes du Règlement, cette multitude de décisions est souvent le résultat d'interprétations discutables.

En premier lieu, notons les généralisations concernant l'évaluation des études de deuxième et de troisième cycles. Un maximum de deux années de scolarité est accordé pour les études faites à chacun des niveaux. On sait que les exigences académiques à ces niveaux varient d'une université à l'autre. Ce n'est là qu'un exemple d'un maximum établi, par le Manuel, alors que, selon le Règlement numéro cinq, le système d'évaluation de la scolarité est mathématique. On ne tient donc pas compte de cette dimension au niveau de l'application. De plus, on ne respecte pas le Règlement numéro cinq si on détermine un niveau de scolarité correspondant à un grade universitaire ou si on compte plus de scolarité ou moins de scolarité pour un diplôme donné que celle faite effectivement. L'exemple le plus frappant est sans doute l évaluation du "Bachelor" avec "Honours".

En troisième lieu, l'évaluation de la scolarité ne tient pas nécessairement compte de la scolarité réelle mais bien d'une mesure qu'on pourrait appeler "la scolarité normalement requise", et, dans le cas, on applique souvent la règle de "la moindre des deux".

En quatrième lieu, selon le Règlement numéro cinq, la scolarité acquise dans une institution officiellement reconnue, doit être comptabilisée; mais, pour certaines études, cela n'est pas prévu dans le Manuel.

En cinquième lieu, le Règlement numéro cinq prévoit que le ministre de l'Education établit les équivalences des études faites à l'étranger (1). Or, cette mesure est discriminatoire à l'égard des professeurs qui ont complété leur scolarité dans différents système d'éducation. Alors qu'un grade comporte une scolarité, cette scolarité ne s'applique pas nécessairement à ceux qui y arrivent par un cheminement non-conventionnel.

Enfin, lorsque deux voies d'évaluation sont possibles, on s'engage souvent dans la plus étroite. Alors que, en principe, une règle doit s'appliquer de façon uniforme, on choisit souvent ce qui est le moins favorable. Ainsi le Règlement numéro cinq prévoit l'évaluation des études selon la séquence réelle. Mais se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité, on utilise comme point de départ soit le diplôme universitaire de premier cycle, soit le diplôme de fin d'études secondaires. On multiplie, on normalise, on divise mathématiquement et on oublie que le moule ne convient pas à tous.

Recommandation:

Afin de corriger les incohérences du Manuel d'évaluation de la scolarité par rapport au Règlement numéro cinq, nous recommandons d'accorder aux professeurs et aux collèges le droit à l'arbitrage sur l'évaluation de la scolarité.

L'exercice de ce recours n'enlèverait rien à la discrétion du Ministre prévue à l'article 7 du Règlement numéro cinq.

Actuellement, l'évaluation de la scolarité et de l'expérience s'effectue à deux niveaux différents: la scolarité, au niveau provincial, et l'expérience, au niveau local. Les droits de recours diffèrent aussi: d'une part, le droit à l'arbitrage sur l'évaluation de l'expérience, et d'autre part, un comité de révision pour l'évaluation de la scolarité. L'extension du droit de recours devrait permettre l'arbitrage

---

(1) Règlement numéro cinq, article 7.2.

sur le système tout entier. Les erreurs qui peuvent se glisser dans l'évaluation pourraient ainsi être corrigées.

SECTION 3: Application du système d'évaluation de la scolarité

Sans refaire ici l'historique du processus de classification, notons qu'au système simple du départ s'est greffé un processus lourd et complexe (1).

L'origine des crises sporadiques de la classification qui ont frappé le milieu de l'enseignement depuis 1970 peut être rattachée au manque d'organisation de l'opération classification.

- Sans disposer du personnel qualifié nécessaire (2), le ministère de l'Education s'est engagé à émettre une attestation officielle de scolarité à chaque enseignant.

- Les délais nécessaires à une telle opération sont beaucoup plus longs que ceux prévus initialement: ce n'est que par l'entente provinciale que certains enseignants connaîtront bientôt une évaluation de leur scolarité pour les années 1971-72 et 1972-73.

- Le Collège agit comme intermédiaire entre le professeur et le Service de la classification. Au nom du professeur, il peut demander des explications. Mais le seul moyen de les obtenir est de se rendre au Service de la classification; pourtant, tous les collèges ne sont pas en mesure de se déplacer ainsi à intervalles réguliers.

- Le Service de la classification multiplie les multiples demandes de documents au même professeur. Mais le manque de coordination de cette opération retarde l'émission de l'attestation officielle de scolarité et crée des situations qui deviennent très irritantes pour le professeur concerné.

---

(1) Cf. Annexe III - Schéma des processus de classification et textes du décret.

(2) Une bonne partie de l'équipe du Service de la classification est composée de personnes surnuméraires; il en résulte un roulement important de personnel qui se traduit par une certaine inefficacité; le ministère de l'Education compte sur une demi-douzaine de personnes qualifiées pour assurer l'opération.

- Toute prise de décision affectant le Manuel d'évaluation de la scolarité est très problématique, qu'il s'agisse de faire intégrer au Manuel une nouvelle décision ou de modifier une décision qui y est déjà consignée.

- Enfin au niveau local il existe des problèmes qui découlent du niveau provincial. En voici des exemples: la mise à jour du Manuel d'évaluation de la scolarité, le fait que des enseignants doivent attendre longtemps avant de recevoir leur classification et les exigences du service de la classification concernant les documents utiles à l'évaluation de la scolarité.

- Enfin, alors que le professeur et le Collège doivent fournir au Service de la classification les documents requis dans des délais fixes, le Service de la classification n'est tenu à aucun délai. Ainsi au moment de l'engagement d'un professeur, le Collège ne peut lui garantir son traitement. Le professeur connaîtra sa classification officielle seulement dans certains cas, plusieurs mois plus tard.

Recommandation:

Nous recommandons la décentralisation complète de l'application du Manuel.

Nous
Nous désirons souligner quelques éléments d'une telle décentralisation:

- il revient au Collège de classer ses professeurs selon le Manuel.

- le ministère de l'Education contrôle la classification par des vérificateurs en utilisant des méthodes d'échantillonnage pour vérifier si dans l'ensemble l'opération s'effectue selon les normes.

- Afin de ne pas pénaliser l'enseignant, nous croyons nécessaire d'établir diverses sanctions applicables au collège qui ne respecte pas sciemment les normes d'évaluation de la scolarité.

- Les collèges sont assistés dans leur travail par une équipe d'experts. Ces experts renseignent les collèges sur les cas non-prévus au Manuel d'évaluation ou sur l'application de certaines décisions.

- Enfin un comité aviseur formé de personnes impliquées dans la classification propose des évaluations ou des modifications aux évaluations déjà faites, de manière à tenir compte du milieu et du contexte dans lequel la formation a été acquise.

SECONDE PARTIE:

PROBLEMES RELIES AU SYSTEME ACTUEL DE REMUNERATION ET CORRECTIFS PROPOSES

Dans la première partie de ce mémoire, nous nous sommes limités à l'analyse du système de classification et nous avons proposé des correctifs applicables à court terme. Cependant, nous croyons qu'en se limitant au problème de la classification nous ne solutionnons pas le problème de fond: celui de la rémunération des enseignants.

Dans cette seconde partie du mémoire nous envisageons de joindre à la scolarité d'autres facteurs qui peuvent être considérés dans l'établissement d'un système de rémunération.

SECTION 1: La scolarité comme facteur prépondérant

Le système actuel de rémunération établit une équation entre la compétence et la scolarité d'un enseignant; cette équation est ensuite traduite sous forme monétaire. Le savoir théorique acquis formellement est privilégié. Le dicton "Qui s'instruit, s'enrichit" est appliqué intégralement. En outre, la scolarité a une plus grande valeur relative que l'expérience.

Cet état de fait amène deux types de problèmes de nature différente.

- Notons d'abord le problème de la rémunération des professeurs peu scolarisés qui se sont qualifiés autrement que par l'acquisition de connaissances théoriques. Le système actuel lèse les enseignants peu scolarisés puisque la scolarité a un poids plus important que l'expérience, la compétence et la qualité du travail accompli. Alors que le secteur professionnel de l'enseignement collégial doit attirer des professeurs capables de transmettre un savoir pratique, le système actuel ne reconnaît pas ou sous-évalue dans bien des cas l'acquisition de ce savoir en dehors des structures scolaires reconnues. Il établit donc une discrimination entre les professeurs en fonction du mode d'acquisition de leur compétence.

- L'importance accordée à la scolarité entraîne une certaine course aux crédits. En effet, certains enseignants accepteront généralement de se perfectionner si les cours suivis sont comptabilisés à leur dossier. De plus, les professeurs qui n'ont que quelques crédits à compléter pour obtenir une année de scolarité supplémentaire s'inscriront à des cours faciles à suivre. La situation actuelle favorise un perfectionnement horizontal dont le premier objectif vise l'amélioration d'une situation salariale.

Il apparaît évident, en conclusion, que ce double problème ne sera résolu qu'en apportant des modifications importantes au système actuel de rémunération. Nous proposons, dans la section suivante, quelques améliorations possibles.

SECTION 2: Modifications du système actuel de rémunération

Compte tenu des objectifs propres au niveau d'enseignement collégial, nous proposons un système de rémunération sans nécessairement nous référer aux autres niveaux d'enseignement. Voici quelques principes pouvant servir de base à l'élaboration de ces modifications.

1. Sachant que les enseignants peu scolarisés acquièrent leur compétence dans l'exercice de leur profession plus que par une scolarité formelle acquise dans le cadre d'une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, nous croyons

   - qu'il serait possible d'établir une scolarité de base correspondant au statut d'enseignant.

   - qu'on pourrait accorder aux enseignants qui se qualifient autrement que par scolarité formelle la scolarité correspondant au statut d'enseignant.

   - que des critères généraux d'admissibilité à la profession pourraient servir de guide à l'embauche. Les enseignants dont les qualifications dépasseraient les critères d'admissibilité verraient ce surplus de qualification se traduire au niveau de leur rémunération.

2. Une fois établi le statut d'enseignant fixant l'admissibilité à la profession, nous croyons que la notion de paliers qui existe

déjà dans le système de rémunération actuel[1] devrait être accentuée afin de réduire davantage les écarts au niveau de la rémunération des enseignants en garantissant des nouveaux minimums. Les nouveaux paliers correspondraient aux degrés universitaires: premier, deuxième et troisième cycles universitaires ou l'équivalent.

Il faudrait, de plus, déterminer des règles qui tiennent compte de certains éléments importants (1), tels

a) les années additionnelles à un diplôme universitaire;
b) l'intégration dans ces nouvelles échelles des enseignants déjà à l'emploi des collèges;
c) l'intégration et l'engagement des professeurs qui se sont qualifiés autrement que par l'acquisition de connaissances théoriques.

Sans pour autant changer fondamentalement le système actuel de rémunération, les modifications proposées à moyen terme compressent les échelles de salaire tout en assurant aux professeurs le respect des droits acquis.

SECTION 3: Nouveau système de rémunération

A long terme, nous croyons nécessaire de trouver, comme base du système de rémunération des enseignants, des facteurs autres que la scolarité et l'expérience qui puissent susciter une réelle motivation au travail, tels la valeur du travail fourni et la façon dont le travail est fourni. La tâche même de l'enseignant est un facteur qui doit avoir une influence au niveau de la rémunération. Le système actuel ne permet aucune différenciation entre l'enseignant compétent et l'enseignant médiocre. Cette lacune devrait être corrigée.

---

(1) L'enseignant ne peut, au niveau de la rémunération, franchir la catégorie 19 que s'il détient un doctorat de troisième cycle qui demande 20 années de scolarité. De plus le protocole d'entente garantit un salaire équivalent à 14 années de scolarité pour tout enseignant du niveau collégial.

(2) Sans vouloir proposer des échelles bien spécifiques nous aimerions présenter à titre d'exemple, que nous reproduisons à l'Annexe IV, une échelle à trois paliers afin d'illustrer ce que donnerait en pratique l'application des principes que nous venons de présenter. N'ayant ni les moyens ni le temps nécessaire pour préparer un système de rémunération, nous ne prétendons pas par cet exemple aplanir toutes les difficultés.

Recommandation:

Nous recommandons qu'une étude approfondie soit entreprise pour analyser la possibilité d'intégrer d'autres facteurs à la politique actuelle de rémunération.

ELEMENTS RECAPITULATIFS

Beaucoup d'efforts et beaucoup d'argent ont été investis dans le système actuel de classification des enseignants. Nous croyons qu'il ne serait pas réaliste de songer à implanter à court terme un système complètement différent. C'est pourquoi nous suggérons d'opérer un changement en plusieurs étapes.

Première étape (court terme):

1 - Clarifier le Règlement numéro cinq en s'inspirant des éléments suivants:

- considérer d'autres facteurs que le crédit pour évaluer la scolarité,
- cerner la notion de culture générale,
- rendre obligatoire l'établissement d'équivalence pour les compétences particulières.

2 - Accorder au professeur et au collège un droit à l'arbitrage sur l'évaluation de la scolarité.

3 - Décentraliser complètement l'application du Manuel d'évaluation de la scolarité.

Deuxième étape (moyen terme):

Modifier le système de rémunération des enseignants:

- en réduisant les écarts qui existent au niveau de la rémunération des enseignants par l'introduction de la notion de palier correspondant aux degrés universitaires;

- en établissant des qualifications de base et des équivalences correspondant au statut d'enseignant.

Troisième étape (long terme):

1 - Etudier la possibilité d'implanter un nouveau système de rémunération qui intégrerait tous les éléments de la rémunération.

2 - Planifier et implanter s'il y a lieu un tel système.

Quelque soit le système retenu, une attention particulière devra être portée à l'élaboration de mesures transitoires. Le succès d'un nouveau système de rémunération est relié au respect véritable des droits acquis des enseignants déjà à l'emploi des collèges, de façon à leur permettre d'évoluer normalement dans des échelles de salaire.

Une stratégie d'implantation devra être développée pour tout changement du système de classification actuel. En effet, les groupes impliqués devront être amenés à souhaiter le changement proposé. Le réaménagement devra être progressif. Enfin on devra se donner les moyens nécessaires pour amener les modifications selon le plan d'implantation développé.

RECOMMANDATIONS DU MEMOIRE

1. Afin de combler les lacunes qui découlent de l'application des règles d'évaluation de la scolarité, nous recommandons, à court terme, d'apporter des clarifications au Règlement numéro cinq.

   En voici quelques unes:

   - considérer d'autres facteurs que le crédit pour évaluer la scolarité;
   - cerner la notion de culture générale;
   - rendre obligatoire l'établissement d'équivalence pour les compétences particulières acquises autrement que par la scolarité formelle.

2. Afin de corriger les incohérences du Manuel d'évaluation de la scolarité par rapport au Règlement numéro cinq, nous recommandons d'accorder aux professeurs et aux collèges le droit à l'arbitrage sur l'évaluation de la scolarité.

3. Afin de corriger les problèmes liés à l'application du système de classification, nous recommandons la décentralisation complète de l'application du Manuel d'évaluation de la scolarité au niveau de chaque collège.

4. Pour corriger le problème de fond, celui de la rémunération des enseignants, nous recommandons:

   a) De modifier, à moyen terme, le système de rémunération en tenant compte des principes suivants:

      . Etablir une scolarité de base correspondant au statut d'enseignant du niveau collégial;

      . Accorder aux enseignants qui se qualifient autrement que par scolarité formelle, la scolarité jugée équivalente à leur formation;

      . Etablir des critères généraux d'admissibilité à la profession;

- Réduire davantage les écarts au niveau de la rémunération des enseignants en garantissant des nouveaux minimum.

  Ces nouveaux paliers pourraient correspondre aux cycles universitaires: premier, deuxième et troisième cycles universitaires ou l'équivalent;

- Etablir des règles d'intégration dans ces nouvelles échelles afin de tenir compte des droits acquis des enseignants déjà à l'emploi des collèges.

b) D'implanter, à long terme, un nouveau système de rémunération qui teindrait compte de facteurs autres que la scolarité et l'expérience, qui puissent susciter une réelle motivation au travail, tels la performance, la valeur du travail fourni, la tâche, etc.

Règlement numéro 5 du ministère de l'Éducation

Attendu que la scolarité est un des facteurs servant à déterminer la qualification des maîtres;

Attendu qu'il est nécessaire de définir ce facteur de façon qu'on puisse en faire l'appréciation pratique;

Attendu que la définition de la scolarité et son évaluation sont essentielles à la mise en vigueur de l'article 2 du règlement numéro 1 du ministère de l'Éducation relatif au permis et au brevet d'enseignement,

un règlement sur les critères d'évaluation de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant est adopté.

1—Définition de la scolarité

Les études poursuivies avec succès sous l'autorité d'une institution d'enseignement reconnue par le ministre de l'Éducation et sanctionnées par une attestation officielle, également reconnue par le ministre de l'Éducation, constituent la scolarité.

2—Définition de l'année de scolarité à temps complet

2.1 Dans le cas d'études à temps complet, une année académique complète ne vaut toujours qu'une année de scolarité, quel que soit le nombre de crédits qu'elle comporte, pourvu que ce nombre corresponde à environ trente (30) crédits.

2.2 Un crédit correspondant à quarante (40) heures d'activités de formation pouvant comprendre des leçons magistrales, des travaux pratiques d'atelier ou de laboratoire, des devoirs, des recherches, des séminaires, des lectures personnelles, sous encadrement ou exigées par l'autorité responsable de l'organisation des cours suivis.

3—Études à temps complet

3.1 Si une personne a été admise à un cours avec une scolarité inférieure à la norme d'admission à ce cours, on lui reconnaît les années de scolarité qui correspondent à cette norme à condition que la personne ait réussi au moins la première année de ce cours.

3.2 Si une personne réussit un cours en un temps inférieur à la durée régulière de ce cours, on lui reconnaît les années de scolarité correspondant à la durée régulière de ce même cours.

3.3 Si une personne a suivi plusieurs cours de nature ou de niveau partiellement différents, seule lui est comptée, en crédits, la durée des études consacrées à l'acquisition de connaissances nouvelles.

4—Études à temps partiel intégrées dans un programme régulier

4.1 Pour un programme donné, l'évaluation des études à temps partiel s'effectue en fonction du nombre d'années de scolarité attribuées aux études à temps complet.

4.2 Si une personne a suivi plusieurs cours de nature ou de niveau partiellement différents, seule lui est comptée, en crédits, la durée des études consacrées à l'acquisition de connaissances nouvelles.

4.3 Si une personne a été admise à un cours de formation générale avec une scolarité inférieure à la norme d'admission à ce cours, on lui reconnaît les années de scolarité qui correspondent à cette norme à condition qu'elle ait réussi au moins la première année de ce cours ou l'équivalent de cette première année.

5—Cours non intégrés à un programme régulier

5.1 On attribue à chaque cours reconnu une fraction d'année de scolarité telle que définie à l'article 2 du présent règlement.

5.2 On détermine le nombre d'heures d'activités de formation à attribuer à un tel cours, en tenant compte :

a) des renseignements fournis par l'autorité responsable des cours;

b) de la nature, de la durée et du niveau du cours;

c) d'autres comparaisons d'experts;

d) de comparaisons avec d'autres cours de nature semblable;

e) d'une charge moyenne de quarante-cinq heures d'activités de formation par semaine.

5.3 Pour être compté, un cours doit comporter une heure totale minimum de quatre-vingt-dix heures d'activités de formation.

5.4 Si un cours recoupe partiellement la matière d'un cours déjà compté, seule est comptée, en crédits, la durée des études consacrées à l'acquisition de connaissances nouvelles.

5.5 Les cours donnés par correspondance, radio, télévision ou tout autre moyen et qui ne sont pas intégrés à un programme officiel d'études ne sont pas reconnus.

6—Reconnaissance des études

6.1 Les études de culture générale sont reconnues pour leur valeur propre, jusqu'à concurrence d'un maximum de quinze années.

6.2 Les études de formation professionnelle correspondant aux exigences d'une spécialisation sont reconnues dans leur totalité.

6.3 Les cours d'éducation populaire et ceux qui peuvent leur être assimilés sont ceux qui s'adressent au grand public. Parmi ces cours, ne sont pas reconnus ceux qui ne comportent aucun prérequis en scolarité ou en expérience et qui ne conduisent à aucun diplôme attestant d'un niveau de connaissance ou qui ne préparent pas à une fonction de travail.

7—Équivalences

7.1 La scolarité du système scolaire du Québec est la base d'évaluation pour déterminer comparativement la scolarité des études poursuivies hors de ce système.

7.2 Si une personne a poursuivi des études qui ne se comparent pas directement avec des études du système du Québec, ou qui conduisent à un diplôme qui n'a pas son correspondant dans ce système, le ministre de l'Éducation établit la correspondance de ces études en années reconnues de scolarité.

7.3 Dans le cas d'études entreprises dans un cadre non conventionnel, on accorde la scolarité inférieure.

7.4 En aucun cas, la scolarité ne doit dépasser la scolarité normale requise pour l'obtention d'un diplôme sanctionné par une attestation officielle reconnue par le ministre de l'Éducation.

7.5 Il est loisible au ministre de l'Éducation d'établir une équivalence en années de scolarité pour une compétence particulière acquise autrement que par des études poursuivies dans une institution d'enseignement reconnue.

8—Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur à compter de la date de son approbation par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Publié par
le service d'information
du ministère de l'Éducation
1987

EXTRAITS DU DECRET ET PROCESSUS DE CLASSIFICATION

Article 6-3.00 Classement

6-3.01 Le traitement du professeur prévu aux tableaux A, B, C et D est déterminé:

1. Par sa scolarité en années complètes, conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" et telle qu'attestée par le ministre.

2. Selon l'expérience telle que définie aux clauses 6-3.02 et 6-3.03 et dûment constatée par le collège en fonction des documents officiels fournis par le professeur.

CHAPITRE 10-0.00 PROCEDURE DE CLASSEMENT

Article 10-1.00 Procédure de classement

10-1.01 Le professeur remet au Collège tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc...) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouveau professeur ou au plus tard le 30 septembre de chaque année s'il s'agit d'un professeur qui est reclassé.

10-1.02 S'il s'agit d'un nouveau professeur, le Collège procède au classement provisoire de ce professeur en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministre ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par le professeur n'est pas prévu au dit Manuel, pour établir la catégorie (scolarité) et selon les règles établies à la clause 6-3.02 pour déterminer les années d'expérience.

10-1.03 Si, pour un professeur qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du ministre postérieure au 1er août 1972, le Collège juge, selon les données dudit Manuel d'évaluation, que le professeur peut obtenir une (1) année entière de scolarité additionnelle, le Collège ne modifie pas la catégorie (scolarité) du professeur mais procède selon les dispositions de la clause 10-1.04.

10-1.04 Le Collège transmet au ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque professeur pour lequel il applique les clauses 10-1.02 et 10-1.03. Cette transmission de dossier doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard 15 jours après les délais fixés par la clause 10-1.01.

10-1.05 Au professeur visé par les clauses 10-1.02, 10-1.03 et 10-1.17 le Ministre émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte au 1er septembre par ce professeur et ce conformément au "Manuel d'évaluation" en vigueur le 15 décembre 1972 et aux additions officielles ultérieures.

10-1.06 Dans le cas où le professeur ne satisfait pas à une demande de document de la part du ministre de l'Education dans les soixante (60) jours suivant la date de ladite demande, le ministre émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier du professeur.

10-1.07 L'attestation officielle de scolarité du ministre est remise au professeur avec copie au Collège et au Syndicat.

10-1.08 Sous réserve des clauses 10-1.18, 10-1.19 et 10-1.20, l'attestation officielle de scolarité du Ministre détermine la catégorie (scolarité) du professeur au 1er septembre pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure au professeur une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège le traitement du professeur sera ajusté rétroactivement au 1er septembre de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au dit 1er septembre.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure au professeur une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège le traitement du professeur sera ajusté rétroactivement au 1er septembre de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au dit 1er septembre.

Si l'attestation officielle de scolarité du ministre de l'Education assure au professeur une catégorie (scolarité) inférieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le professeur doit rembourser au Collège la différence entre le

salaire versé et celui auquel il avait droit, cette différence étant calculée pour une période n'excédant pas 6 mois antérieure à la date d'émission de ladite attestation officielle.

10-1.09 RECOURS

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de cette convention, la FNEQ nomme un représentant accrédité, auprès du ministre. Le ministre consulte ce représentant avant d'ajouter toute nouvelle décision au "Manuel d'évaluation de la scolarité" en vigueur le 15 décembre 1972.

10-1.10 Le représentant accrédité doit aviser le ministre dans les 15 jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au "Manuel d'évaluation de la scolarité".

10-1.11 Le professeur, qui se croit lésé, dans l'évaluation de sa scolarité, par l'attestation du ministre, peut dans les soixante (60) jours de la date d'émission de ladite attestation, déposer une plainte au Comité de révision prévu à la clause suivante. Le syndicat, le Collège et le Gouvernement peuvent aussi déposer une telle plainte au Comité de révision aux mêmes conditions.

10-1.12 Le Comité de révision est constitué comme suit:
- du président nommé pour le secteur de l'enseignement public tel que prévu à l'Entente provinciale ou ce qui en tient lieu;
- d'un représentant de la partie patronale négociante;
- d'un représentant de la FNEQ.

10-1.13 Le Comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le "Manuel d'évaluation de la scolarité".

10-1.14 Les décisions du Comité de révision se prennent à la majorité des voix.

a) Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande au Ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est

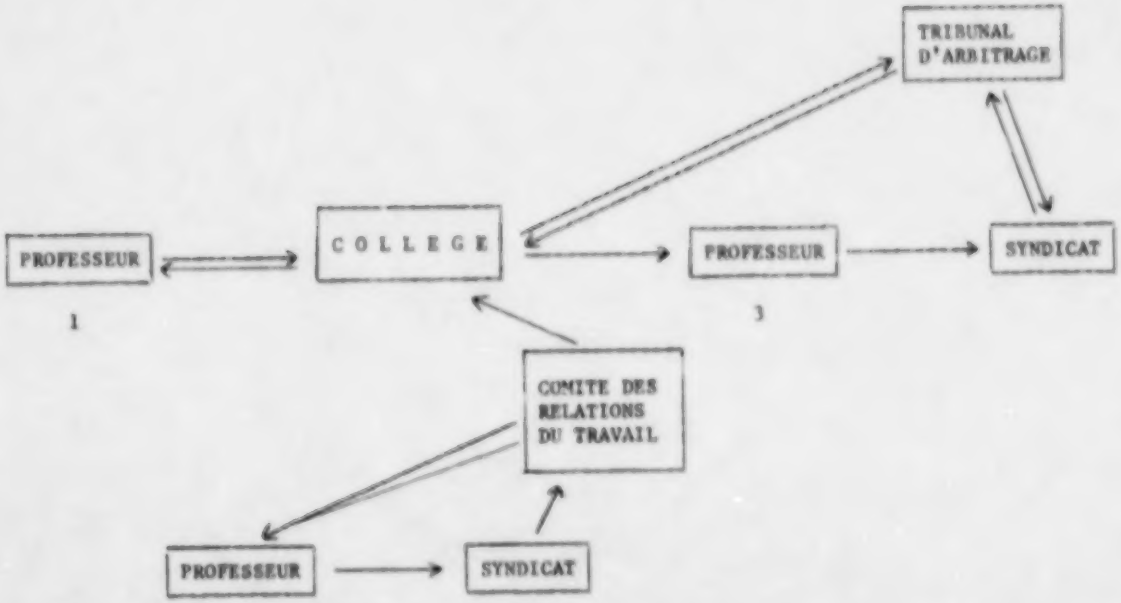
finale et sans appel et lie le professeur, le Syndicat et le Collège. Le ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du Comité de révision.

b) Lorsque le Comité juge que le cas n'est pas prévu dans ledit Manuel, il en fait part au ministre.

10-1.15 Les honoraires du président et les coûts de secrétariat du Comité de révision sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné du Comité de révision sont à la charge de ceux qui l'ont désigné.

10-1.16 Un professeur peut loger un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience.

PROCESSUS D'EVALUATION DE LA SCOLARITE



1. Le Collège établit l'évaluation des années d'expérience d'un professeur à la suite de la présentation des attestations d'emploi.

2. Le professeur insatisfait peut demander au comité des Relations du travail de se prononcer sur l'évaluation de ses années d'expérience.

3. S'il n'obtient pas gain de cause, il a un droit de recours devant un tribunal d'arbitrage.

EXEMPLE D'UN SYSTEME DE REMUNERATION A TROIS PALIERS

Cet EXEMPLE doit être considéré A TITRE INDICATIF SEULEMENT. N'ayant ni les moyens ni le temps nécessaire pour préparer un système de rémunération, nous ne prétendons pas par cet EXEMPLE aplanir toutes les difficultés.

Les salaires de cette échelle correspondent aux salaires prévus à l'échelle 1973-1974 du décret pour les catégories 16-18-20 années de scolarité.

Nous avons choisi ces catégories A TITRE INDICATIF SEULEMENT.

Premier cycle universitaire ou l'équivalent		Deuxième cycle universitaire ou l'équivalent		Troisième cycle universitaire ou l'équivalent	
Echelons	Salaire	Echelons	Salaire	Echelons	Salaire
1	Cas A 7700	1	Cas D 9300	1	Cas F 11300
2	8000	2	9700	2	--
3	Cas B 8300	3	10000	3	--
4	8600	4	10400	4	--
5	Cas C 8900	5	Cas E 10800	5	Cas G 13000
6	--	6	--	6	--
7	--	7	--	7	--
8	--	8	--	8	--
9	--	9	--	9	--
10	--	10	--	10	Cas J 13200
11	--	11	--	11	Cas I 15700
12	--	12	Cas H 13700	12	--
13	--	13	--	13	--
14	--	14	--	14	--
15	12400	15	15000	15	17700

Quelques principes

a) Tout enseignant du niveau collégial est réputé posséder au moins l'équivalent des prérequis d'un des trois paliers. Nous croyons en effet que la formation professionnelle a autant d'importance que la formation académique et qu'un système d'équivalence doit être établi en conséquence.

b) Toute année de scolarité additionnelle aux prérequis de chacun des paliers est comptée comme étant équivalente à deux années d'expérience. Cependant, un maximum de deux années additionnelles de scolarité peut être compté.

c) Chaque année d'expérience vaut un échelon quelque soit le palier.

d) L'expérience qui permet à un enseignant de se qualifier ne compte qu'au niveau de l'admissibilité et non, à la fois, au niveau de l'admissibilité et des échelons.

Quelques exemples

Cas A. Enseignant du secteur professionnel non-détenteur d'un diplôme universitaire de premier cycle mais réputé posséder l'équivalent du minimum de ce palier. (14 ans de scolarité, ? années d'expérience)
- Premier palier, premier échelon, salaire 7,700.

Cas B. Enseignant possédant un diplôme de premier cycle universitaire et une année additionnelle de scolarité, 0 année d'expérience.
- Premier palier, troisième échelon (2 échelons pour l'année additionnelle de scolarité) salaire 8,300.

Cas C. Enseignant possédant un diplôme de premier cycle et trois années additionnelles de scolarité sans diplôme de deuxième cycle, 0 année d'expérience.
- Premier palier, cinquième échelon (2 années additionnelles seulement sont comptées), salaire 8,900.

Cas D. Enseignant possédant un diplôme de deuxième cycle, 0 année d'expérience. (Le diplôme peut être de 17 ou 18 années de scolarité).
- Deuxième palier, premier échelon, salaire 9,300.

Cas E. Enseignant possédant un diplôme de deuxième cycle et trois années additionnelles (20 ans de scolarité), 0 année d'expérience.
- Deuxième palier, cinquième échelon, (maximum de 2 années additionnelles rémunérées), salaire 10,800.

Cas F. Enseignant détenteur d'un troisième cycle, 0 année d'expérience.
- Troisième palier, premier échelon, 11,300.

Cas G. Enseignant détenteur de deux diplômes de troisième cycle, comportant au moins deux années additionnelles au premier diplôme, 0 année d'expérience.
- Troisième palier, cinquième échelon, salaire 13,000.

Trois cas d'intégration d'enseignants déjà à l'emploi des Collèges:

Cas H. Enseignant possédant un diplôme de premier cycle, mais dont le salaire était de 13,700 avec la possibilité de se rendre à environ 15,000 dans son échelle antérieure. Il est intégré au deuxième palier, échelon 12.

Cas I. Enseignant possédant 19 ans de scolarité avec seulement un diplôme de deuxième cycle (salaire 15,700).
Il est intégré au salaire de 15,700 dans le troisième palier.

Cas J. Enseignant possédant une compétence particulière jugée équivalente à un doctorat.

Il est intégré au salaire de 15,700, salaire déterminé à la suite de l'évaluation.

LA CLASSIFICATION DES ENSEIGNANTS

ETAT DE LA QUESTION

A) LES ORIGINES:

Il va de soi depuis quelque temps de traiter le problème de la classification des enseignants, et ce notamment au niveau collégial, et plus récemment au niveau des commissions scolaires anglaises (il serait plus juste de dire, au niveau du PSBGM), de traiter, disions-nous, le problème de la classification, en insistant sur une problématique qui est celle de l'évaluation qualitative des enseignants, ou si l'on préfère, de la dévaluation qualitative des enseignants. On peut comprendre les raisons qui font que le problème est ainsi posé maintenant. Toutefois, il nous semble que lorsqu'on veut tenter de faire l'état de la question, il nous faut, dans un premier temps, examiner le système de classification des enseignants, tel qu'il a été pensé et tel qu'il a été appliqué. Ce n'est que dans un deuxième temps qu'il devient possible de traiter de l'évaluation qualitative des enseignants. En procédant à l'inverse, il deviendrait en effet difficile de faire l'inventaire des actes posés et des événements survenus depuis l'implantation du système de classification et conséquemment de faire l'étude de ce système.

A compter de 1967, le gouvernement du Québec établissait un système de classification des professeurs. Ceci ne veut pas dire qu'il n'en existait pas auparavant. Au contraire, déjà avant 1967, on "classifiait" les gens en termes de scolarité et d'expérience. Toutefois, et tous là-dessus seront d'accord, le système était appliqué d'une façon pour le moins fantaisiste. Compte tenu du contexte géographique dans lequel était placée telle ou telle commission scolaire, ou encore compte-tenu des ressources financières dont disposait telle ou telle commission scolaire, ou encore faute de pouvoir compter sur un personnel qualifié, et on pourrait trouver d'autres motifs, le système n'était pas appliqué de façon orthodoxe. Quoiqu'il en soit, et même si la question ne se posait pas dans les mêmes termes qu'aujourd'hui, on ne disposait pas des ressources nécessaires pour procéder à des évaluations uniformes au niveau du calcul de la scolarité, et même de celui de l'expérience. Avant de poursuivre, il est peut-être utile de souligner qu'il serait vain de faire l'étude du problème de la classification des enseignants en se référant qu'à des paramètres qui s'appliqueraient uniquement au niveau de l'enseignement collégial. En effet, comme nous l'avons déjà souligné ci-haut, la classification des enseignants fut une question qu'on aborda à l'époque, en fonction des commissions scolaires. En 1967, disions-nous,

le gouvernement du Québec établissait un système de classification. Les CEGEP qui venait de voir le jour ne se sentirent pas tellement impliqués. A ce moment-là, le gouvernement du Québec et la CEQ entreprenaient la première négociation provinciale au niveau des commissions scolaires. Ce fut aussi l'époque où le Ministère comprit qu'on avait peut-être trop négligé de se pencher sur le problème des "ressources humaines" et plus précisément sur celui des enseignants dans le cadre de toute cette réforme qui avait été entreprise dans le secteur de l'éducation. Le Ministère et ceux qui se doivent d'être ses partenaires ont tenté de s'attaquer à ces deux problèmes qui, il faut bien le reconnaître, sont d'ordres différents. D'une part donc, on devait tenter de régler les problèmes que pose toujours une première négociation faite à l'échelon provincial. D'autre part, on découvrait, nous semble-t-il, les problèmes que posaient le recrutement des maîtres nécessaires dans le contexte de la réforme scolaire entreprise et la formation que ces maîtres devaient posséder ou acquérir. De tels problèmes risquaient de ne pas recevoir les meilleures solutions, surtout si on choisissait comme on le verra plus loin, de tenter de les régler par la voie, entre autres, d'un système de classification.

La négociation provinciale

Cette première négociation provinciale parut devoir déboucher rapidement sur une impasse. Peut-être trop rapidement ... Peut-être fallait-il sauvegarder l'ordre? N'était-on pas en effet en pleine Expo 67? Quoiqu'il en soit, le gouvernement du Québec décréta le "Bill 25", tout en acceptant que la négociation puisse se poursuivre. Ce n'est qu'en 1969 que l'Entente Provinciale interviendra. Le système de classification voit donc le jour dans un cadre législatif. Certains éléments lui font défaut: le règlement numéro 5 devait compléter la boucle.

Les maîtres

La réforme scolarie avait été jusque là envisagée notamment en termes de structures. On avait oublié quelque peu les maîtres qui devaient être, disait-on, les artisans de cette réforme. Il était évident d'une part que la scolarité des enseignants était déficiente et que d'autre part il faudrait trouver rapidement des enseignants, compte-tenu de la croissance fantastique qu'avait déjà commencé à connaître le niveau secondaire, et de celle que connaîtrait très bientôt le niveau collégial. Un système de classification déterminant la rémunération apparût comme devant être un moyen qui permettrait de s'attaquer au problème et de le régler, surtout si on le complétait par des règlements qui seront d'ailleurs décrétés. Le premier règlement (numéro 4) délimitera le cadre dans lequel la formation des maîtres devra évoluer; le second (numéro 5), fixera les règles du jeu eu égard à l'application du Bill 25. Il nous

faut souligner ici que le niveau collégial ne fera qu'hériter de la situation que nous venons de décrire. En effet, le système de classification imaginé pour l'ensemble des enseignants des commissions scolaires sera appliqué intégralement au niveau des enseignants des CEGEP. Lorsqu'interviennent les premières négociations "provinciales" au niveau des collèges, les jeux sont faits. Ce qui était bon pour les uns, l'était aussi pour les autres. Peu de gens, tant au niveau syndical qu'au niveau patronal, se sont interrogés sur l'opportunité d'imaginer et d'appliquer un système différent au niveau de l'enseignement collégial. Rappelons-nous d'ailleurs que ceux qui oeuvraient au niveau des instituts de technologie étaient déjà fort familiers avec le système de classification et que leur intégration au niveau des CEGEP ne comportera rien de neuf pour eux. Il en est de même pour les syndicats du SPE qui négocièrent une première convention "provinciale".

Le système de classification ou de rémunération était donc implanté au niveau des commissions scolaires et des CEGEP. Qu'est-ce au juste que ce système? En plus des objectifs "politiques" que nous avons décrits ci-haut, il nous faut reconnaître que d'autres objectifs plus immédiats étaient recherchés. Ces objectifs étaient les suivants:

1.- implanter un système de rémunération dans lequel tous les professeurs dont le traitement est assuré par l'Etat, reçoivent un salaire identique, à compétence égale.

2.- permettre à toutes les régions du Québec, de pouvoir disposer de ressources humaines de même qualité, compte-tenu que tous les enseignants seront traités de façon uniforme quant à leur salaire, une inégalité sur ce plan étant considérée comme un obstacle majeur à la réalisation de cet objectif. (Il est à noter qu'il semble qu'on s'est attardé uniquement sur ce facteur, les indemnités pour éloignement par exemple n'étant pas accordées).

Pour atteindre ces objectifs, on imagina un système qui se devait d'être simple. Soulignons ici que les syndicats concernés à l'époque étaient d'accord avec les objectifs énoncés ci-haut. Toutefois, il n'en sera pas ainsi lorsque les règles du jeu seront délimitées par une loi et un règlement.

B) APPLICATION DU SYSTEME:

Nous disions plus haut que le système fut conçu avec l'intention de traiter les enseignants de façon égale pour une compétence égale. Il faut toutefois préciser ces termes. En effet, le système de classification est un système de rémunération et il est purement mathématique. Le système n'a rien à faire avec des critères d'ordre "qualitatif", si ce n'est d'avoir statué à priori que plus d'années de scolarité et plus d'années d'expérience donnent un enseignant "plus qualifié" et que cet enseignant doit être payé en conséquence. Le système est aussi basé sur un autre à priori, soit celui de dire que la scolarité est plus importante que l'expérience (le savoir théorique étant ici privilégié) et que conséquemment le jeu des échelles de salaires devra en tenir compte. La "compétence" est ainsi quantifiée, et les critères qui déterminent cette quantification sont peu nombreux. Le système est donc simple: des années de scolarité = X dollars; des années d'expérience = Y dollars; la somme des deux = Z dollars. Les enseignants seront donc "classés" et leur salaire pourra être déterminé facilement. Il suffira de calculer. De plus, la scolarité étant privilégiée, les enseignants devraient être portés vers le recyclage et les futurs gradués universitaires devraient être attirés facilement vers le secteur de l'éducation. C'était, faut-il le rappeler, l'époque ou la formation des maîtres était confiée aux universités. On pourra ainsi obtenir des maîtres "qualifiés". On aura toutefois négligé certains aspects.

Si le système avait la qualité d'être simple, il avait par contre le défaut d'être simpliste. Voyons pourquoi. En premier lieu, si calculer, et si plus précisément additionner peut apparaître comme une opération facile à réaliser, il n'est peut-être pas aussi facile de s'entendre sur les bases du calcul à effectuer. C'est pourquoi, très tôt on s'est demandé que veut dire "environ trente crédits". Dès le début, la détermination des années de scolarité faites dans des pays autres que le Québec ne fut pas chose facile: le pouvoir ministériel (règlement numéro 5) ne put s'exercer aussi facilement que prévu.

En plus de ne pas connaître les règles du calcul à effectuer et conséquemment de ne pas pouvoir déterminer rapidement la scolarité des enseignants, on ne disposait même pas des ressources humaines et matérielles nécessaires. On a donc dû jusqu'à un certain point laisser le système évoluer (il serait plus juste de dire s'embourber) en laissant les instances locales "jouer" avec le système sans leur fournir un cadre de référence, si ce n'est celui "d'environ trente crédits". Même s'il est vrai que la décision finale appartenait toujours au comité provincial de classification, il est aussi vrai que cette instance était impuissante à exercer son mandat. Il nous semble qu'on avait oublié d'une part, qu'une telle instance devait disposer de moyens pour être

efficace et que d'autre part cette instance provinciale serait l'instrument idéal dont on se servirait pour régler des problèmes qui étaient restés en suspens au niveau de la négociation provinciale. Survinrent alors l'affaire "Rossignol", les boycottages de part et d'autre du comité provincial de classification, le remboursement de sommes versées en trop au niveau de certaines commissions scolaires, etc.

Le système était aussi simpliste parce qu'il contrecarrait, du moins dans le secteur de l'enseignement professionnel, un des objectifs visés, soit celui de recruter les enseignants qui faisaient défaut alors que l'on préconisait en même temps une répartition idéale des étudiants de 70% au professionnel et de 30% au général, du moins au niveau collégial, et une intégration de tout ce monde dans un cadre polyvalent, au niveau secondaire. En effet, si ceux qui "savent" étaient de façon générale bien "traités", ceux qui ont "expérimenté" se voyaient moins bien traités.

Ce système était tellement simple qu'il faudra que le ministre de l'Education décide en 1971 que dorénavant il classifiera. La raison d'Etat devait s'imposer face à l'imbroglio dans lequel étaient plongées toutes les parties concernées par le système de classification.

Nous pouvons donc dégager que le système de classification en était un de rémunération; qu'on l'a voulu comme devant répondre en bonne partie au problème de besoins en maîtres; qu'il devait être simple, c'est-à-dire réduit à une technique de calcul; que l'Etat ne pouvait admettre que son application ne puisse être unique, étant mandaté par la population pour administrer les fonds publics.

Toutefois, la mécanique prévue ne put s'articuler et rallier les parties concernées. Les facteurs suivants empêchèrent cette articulation:

- les ressources humaines et matérielles nécessaires n'étaient pas disponibles;
- le facteur temps jouait contre le système;
- trop de problèmes étaient restés en suspens au niveau des négociations provinciales;
- des humains à qui on demandait d'accomplir une même tâche étaient traités trop différemment, et cela notamment entre ceux qui oeuvrent dans le secteur général et ceux qui oeuvrent dans le secteur professionnel.

Reprenons maintenant ces facteurs et tentons de voir comment ils ont joué contre le système.

Ressources humaines et matérielles

Contentons-nous ici d'énumérer certains faits:

- un personnel réduit au niveau du Ministère pour réunir toutes les informations nécessaires et des conditions matérielles dérisoires au niveau de ce service du Ministère alors qu'il y avait entre 70,000 et 100,000 enseignants à classifier et à reclassifier compte-tenu du recyclage d'un bon nombre d'entre eux;

- au niveau des collèges, les personnes chargées d'émettre une classification provisoire n'ont pas les informations nécessaires pour établir une scolarité sans risquer de voir cette dernière modifiée par le comité provincial de classification;

- le "manuel" de classification sera presque complet, cinq ans après l'implantation du système de classification;

- l'obligation de recourir à diverses instances: comités provinciaux de classification qui se font et se défont et qui se permettent d'avoir des exigences différentes - les comités locaux de classification provisoire - le monde du travail, les consulats, les ambassades, les universités, les maisons d'enseignement (en un mot, la chasse aux attestations).

Le facteur temps

Compte-tenu que les ressources humaines et matérielles faisaient défaut, le facteur temps jouait contre le système. En effet, lorsqu'on tarde à appliquer un tel système, les personnes concernées apprenant tardivement que leur classification définitive est X alors qu'elle était Y provisoirement, il n'en faut pas beaucoup plus pour qu'elles soient mécontentes, se sentant "dévaluées", le provisoire étant presque devenu du permanent pour eux. On pouvait soupçonner facilement, nous semble-t-il, compte-tenu du manque d'instruments précis, que bon nombre de classifications définitives seraient inférieures aux classifications provisoires. Ceci a prévalu notamment au niveau collégial et l'on verra plus loin pourquoi.

Les syndicats avaient d'ailleurs sur ce point tout intérêt à retarder le plus possible l'application du système. En effet, il était de bonne guerre de tenter de retarder le plus possible l'application du système, compte-tenu qu'il serait peut-être possible d'obtenir plus tard des accomodements profitables pour leurs membres, plongés qu'ils étaient, tout comme la partie patronale d'ailleurs, dans l'incertitude quant aux résultats de l'application de ce système de classification. La principale incertitude causée par le système, était son aspect "rétroactif". On modifiera ultérieurement cet aspect mais il sera beaucoup trop tard. On ne réussit que rarement à rétablir la confiance chez quelqu'un à qui on a enlevé ou à qui on a menacé d'enlever quelque chose. Ce qui plus est, il était toujours possible à l'époque que la classification d'un enseignant soit modifiée d'année et année, compte-tenu que les décisions du précédent comité ne liaient pas le comité qui lui succédait. Encore là, les garanties sur cette question ne seront apportées que trop tardivement.

Problèmes restés en suspens

Les deux négociations provinciales n'ont pas permis de régler les questions de fond: normes 1/27 - 1/17 - 1/15 - 1/12 - 1/8; tâches d'un enseignant; participation des enseignants; modes d'application du système de classification; sécurité d'emploi; pouvoirs des parties constituant la partie patronale etc... Les principales questions n'ayant pas reçu de réponses satisfaisantes par la voie des négociations, la partie patronale jugea bon de procéder par la voie législative (lois, règlements, décret), tandis que la partie syndicale répliquait par la voie du boycottage des mécanismes mis sur pied, ou encore par la voie de grèves dont les styles furent variés. Dans tout ce contexte, il était pour le moins naïf de croire que le système de classification pourrait être appliqué sans causer de sérieux accrochages et ne pas devenir un des éléments catalyseurs.

Traitements inégaux

Le système de classification s'applique à des travailleurs qui ont "grosso modo" la même fonction, soit celle d'enseigner. Or, le système de classification ne tient aucunement compte de la fonction à exercer. Un enseignant, on l'a déjà vu, verra sa rémunération varier selon son degré de scolarité et son degré d'expérience. Dans les systèmes de rémunération l'on reconnaît habituellement que les années d'expérience déterminent des variations de salaire. Toutefois, s'il est admis généralement que le facteur "scolarité" est une exigence de base pour exercer telle ou telle fonction de travail, il n'en demeure pas moins que ce facteur n'est pas prépondérant pour ne pas dire complètement absent par la suite pour déterminer l'évolution d'un travailleur à l'intérieur d'un système de rémunération. Or, la structure de rémunération prévue pour les enseignants privilégie le facteur "scolarité" et le conditionne de façon

prioritaire l'évolution à l'intérieur de la structure salariale. Conséquemment, la fonction même d'enseigner a très peu de choses à voir avec le système de classification. Ceci est d'autant plus important lorsqu'on applique cet état de faits aux deux grandes catégories de professeurs qui devaient oeuvrer dans les établissements scolaires: les enseignants du général et les enseignants du professionnel.

Tous savaient et savent que ceux qui sont appelés à oeuvrer au niveau de l'enseignement professionnel ont dans l'ensemble des scolarités inférieures à ceux qui oeuvrent au niveau de l'enseignement général. Le système de classification privilégiant le facteur scolarité, il ressort une disparité très nette entre des personnes qui ont pourtant la même fonction. Le système ne permettant aucune adaptation, sinon celle de demander aux "moins scolarisés" de se scolariser, on créait de la sorte un malaise qui n'est pas sans avoir des effets sur la qualité même de l'activité éducative dans les écoles et dans les collèges. Contentons-nous de souligner ici, compte-tenu de l'objet de la présente étude, que ce malaise ne nous semble pas devoir se résorber rapidement. Lorsqu'on examine les événements survenus depuis l'implantation du système de classification, il ressort que le "malaise de la classification" n'a pas été ressenti et vécu avec la même acuité dans les commissions scolaires que dans les CEGEP. Deux explications nous semblent fort plausibles.

En premier lieu, nous disions ci-dessus que les commissions scolaires n'ont pas vécu le problème de façon aussi aiguë que les collèges (si on fait exception de la crise au niveau de la CECM en 1969), parce que les commissions scolaires ne comptaient pas un personnel très scolarisé. Qu'est-ce à dire? Encore aujourd'hui, les enseignants des commissions scolaires voient dans l'ensemble leur scolarité moyenne s'établir à environ quatorze années. De plus, pour bon nombre d'entre eux, la scolarité avait été acquise soit dans le secteur de la pédagogie, soit dans des établissements non-reconnus par le ministre de l'Education. Dans les deux cas, l'établissement de la scolarité était relativement chose facile à faire. Au contraire, dans les CEGEP, la "variété" des cheminements poursuivis par les enseignants, ne permettait pas un règlement rapide: il suffit de se référer ici aux études de 2e et de 3e cycles, ou encore aux études faites à l'étranger. Et c'est justement sur ces types de scolarité que les critères, qui devaient présider à l'établissement du calcul, étaient les plus imprécis et les plus absents: "environ trente crédits" et le "pouvoir ministériel".

En second lieu, le système ayant été décrété au niveau des commissions scolaires, les professeurs de ce niveau connurent assez rapidement leur classification. En effet, les commissions scolaires appliquèrent d'une façon très prudente et très serrée le système de classification et

transmirent au Ministère les dossiers des enseignants. Le Ministère fabriqua d'ailleurs son Manuel au fur et à mesure que les dossiers des commissions scolaires lui parvenaient. Or, les syndicats d'enseignants au niveau collégial étaient très bien informés des difficultés rencontrées au niveau des commissions scolaires et appréhendaient d'autres types de difficultés à leur niveau, notamment au niveau des scolarités de 2e et 3e cycles et des études faites à l'étranger dont nous parlions auparavant. Rien ne leur permettait de croire qu'il y aurait avantage à exploiter le mécanisme du comité provincial de classification. Il en était de même d'ailleurs pour les responsalbes de la partie patronale dans les collèges. N'ayant pas les outils nécessaires au niveau local, les deux parties avaient tout avantage à ne pas procéder trop rapidement. Même s'il eut pu être possible de procéder rapidement au niveau local, la nature du comité provincial de classification et le manque d'instruments à ce niveau n'auraient pas permis de solutionner le problème rapidement.

TABLEAUX STATISTIQUES SUR LA CLASSIFICATION

L'enquête statistique qui suit a été tirée des réponses fournies par vingt-sept (27) collèges qui ont répondu au questionnaire sur la classification. En conséquence, le nombre des cas étudiés est limité à 2,652 professeurs. Nous n'avons utilisé que les variables qui nous semblaient les plus pertinentes à l'enquête. Si vous désirez consulter les statistiques compilées ou si vous êtes intéressé à d'autres variables, nous nous ferons un plaisir de vous y assister. Vous trouverez quelques remarques indicatives au bas de certains tableaux. Ces remarques ne doivent pas être interprétées comme une analyse mais plutôt comme un guide de références pour faciliter la compréhension ou pour attirer l'attention du lecteur sur certaines tendances. Nous avons cru bon de laisser à chacun le soin d'en tirer ses conclusions personnelles.

N.B.: Dans les tableaux qui suivent, la lettre

D indique Déclassifié
SQ indique Statu quo
R indique Reclassifié
? indique sans réponse

RESULTAT DE LA CLASSIFICATION

- 1968 -

Réponses au questionnaire: 2,652.

En 1968, de ce nombre, 59 attestations ont été émises.

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	7	11.8	1	1.6	7	11.8
Statu quo	38	64.3	12	20.3	48	81.3
Reclassifiés à la hausse	4	6.7	1	1.6	2	3.3
Sans réponses	11	18.6	45	76.2	4	6.7
Attestations totales:	59					

REMARQUE: Si on compare le classement provisoire au classement définitif, la très grande majorité des enseignants n'ont pas subi de changements de classification.

B. CHANGEMENTS SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	7	0	0	1	0	0	7	0	0
Statu quo	38	0	0	12	0	0	48	0	0
Reclassifiés à la hausse	4	0	0	1	0	0	2	0	0
Pas de réponses	11	0	0	45	0	0	4	0	0

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants à temps plein.

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	2	3.3	0	0.0	3	5.0
- 2 ans	2	3.3	1	1.6	2	3.3
- 1 an	3	5.0	0	0.0	2	3.3
0 an	38	64.3	12	20.3	48	81.3
1 an	4	4.7	1	1.6	2	3.3
2 ans	0	0.0	0	0.0	0	0.0
3 ans	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Pas de réponses	11	18.6	45	76.2	4	6.7

REMARQUE: Il est un peu déconcertant de retrouver des variations de 3 ans en plus ou en moins entre le classement provisoire et celui du Ministre.

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français)	5 - 8%	35 -59%	4 - 6%	10 -16%	1 - 1%	11 -18%	1 - 1%	41 -69%	5 - 8%	43 -72%	2 - 3%	4 - 6%
Québec (anglais)	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Ontario	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Canada	0 - 0%	1 - 2%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
U.S.A.	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Angleterre	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
Europe	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	3 - 5%	0 - 0%	0 - 0%
Autres	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des détenteurs de diplômes québécois

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
2 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
3 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	0 - 0%
4 ans	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%	3 - 5%	29 -49%	1 - 1%	1 - 1%
5 ans	4 - 6%	27 -45%	2 - 3%	1 - 1%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	30 -50%	0 - 0%	8 -13%	0 - 0%	1 - 1%
6 ans	0 - 0%	4 - 6%	1 - 1%	4 - 6%	0 - 0%	3 - 5%	1 - 1%	5 - 8%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%
7 ans	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%
8 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	0 - 0%
9 ans	0 - 0%	3 - 5%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
10 ans et plus	1 - 1%	2 - 3%	0 - 0%	2 - 3%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	3 - 5%	1 - 1%	4 - 6%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des professeurs qui ont 6 ans et plus d'ancienneté au Collège.

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
2 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
3 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
4 ans	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
5 ans	0 - 0%	6 -10%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	5 - 8%	0 - 0%	6 -10%	1 - 1%	0 - 0%
6 ans	2 - 3%	3 - 5%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	5 - 8%	2 - 3%	5 - 8%	0 - 0%	0 - 0%
7 ans	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	3 - 5%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	0 - 0%
8 ans	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	5 - 8%	0 - 0%	1 - 1%
9 ans	1 - 1%	5 - 8%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	2 - 3%	0 - 0%	6 -10%	1 - 1%	7 -11%	0 - 0%	0 - 0%
10 ans	1 - 1%	2 - 3%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	3 - 5%	0 - 0%	3 - 5%	0 - 0%	0 - 0%
11 ans	0 - 0%	2 - 3%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	4 - 6%	0 - 0%	0 - 0%
12 ans	0 - 0%	4 - 6%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	6 -10%	0 - 0%	5 - 8%	0 - 0%	1 - 1%
13 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
14 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
15 ans et plus	2 - 3%	7 -11%	0 - 0%	3 - 5%	1 - 1%	3 - 6%	1 - 1%	7 -11%	2 - 3%	7 -11%	1 - 1%	2 - 3%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants qui possèdent 5 ans et plus d'expérience d'enseignement.

- 1969 -

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	10	11.7	7	8.1%	10	11.7
Statu quo	49	57.6	17	20.0	67	78.8
Reclassifiés à hausse	6	7.0	2	2.3	4	4.6
Pas de réponses	20	23.5	59	69.3	4	4.6
Attestations totales:	85					

REMARQUE: Pas de changement sensible par rapport à 1968.

B. CHANGEMENTS SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	9	1	0	7	0	0	9	1	0
Statu quo	48	1	0	17	0	0	66	1	0
Reclassifiés à la hausse	6	0	0	2	0	0	4	0	0
Pas de réponses	20	0	0	57	2	0	4	0	0
Attestations totales:	83								

REMARQUE: Pas de changement sensible par rapport à 1968.

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE.

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	2	2,3	1	1,1	2	2,3
- 2 ans	2	2,3	1	1,1	2	2,3
- 1 ans	6	7,0	5	5,8	6	7,0
0 an	49	57,6	17	20,0	67	78,8
1 an	5	5,8	2	2,3	4	4,6
2 ans	1	1,1	0	0,0	0	0,0
3 ans	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Pas de réponses	20	23,5	59	69,3	4	4,6

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français)	9 -10%	46 -54%	6 - 7%	18 -21%	7 - 8%	15 -17%	2 - 2%	55 -64%	10 -11%	61 -71%	4 - 4%	4 - 4%
Québec (anglais)	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Ontario	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Canada	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
U.S.A.	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
Angleterre	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
Europe	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 2%	0 - 0%	2 - 2%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	3 - 3%	0 - 0%	0 - 0%
Autres	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des détenteurs de diplômes québécois.

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
2 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
3 ans	5 - 6%	15 -17%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
4 ans	4 - 4%	26 -30%	2 - 2%	6 - 7%	3 - 3%	4 - 4%	0 - 0%	20 -23%	5 - 6%	20 -23%	2 - 2%	0 - 0%
5 ans	0 - 0%	2 - 2%	1 - 1%	1 - 1%	1 - 1%	3 - 3%	0 - 0%	29 -34%	3 - 3%	28 -32%	1 - 1%	1 - 1%
6 ans	1 - 1%	1 - 1%	1 - 1%	6 - 7%	1 - 1%	4 - 4%	1 - 1%	3 - 3%	0 - 0%	8 - 9%	0 - 0%	1 - 1%
7 ans	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 2%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 2%
8 ans	0 - 0%	3 - 3%	0 - 0%	2 - 2%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	2 - 2%	0 - 0%	2 - 2%	1 - 1%	0 - 0%
9 ans	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	3 - 3%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	0 - 0%
10 ans et plus	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	4 - 5%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	3 - 3%	1 - 1%	4 - 4%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: On commence à retrouver des variations mêmes à ceux qui n'ont que 3 ans d'expérience.

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
2 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
3 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%
4 ans	0 - 0%	5 - 6%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	5 - 6%	0 - 0%	0 - 0%
5 ans	1 - 1%	7 - 8%	1 - 1%	2 - 2%	1 - 1%	2 - 2%	0 - 0%	8 - 9%	1 - 1%	9 -10%	1 - 1%	0 - 0%
6 ans	2 - 2%	4 - 4%	1 - 1%	2 - 2%	0 - 0%	3 - 3%	0 - 0%	6 - 7%	2 - 2%	7 - 8%	0 - 0%	0 - 0%
7 ans	0 - 0%	7 - 8%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2 - 2%	0 - 0%	5 - [illegible]%	0 - 0%	7 - 8%	0 - 0%	0 - 0%
8 ans	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	3 - 3%	1 - 1%	2 - 2%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	6 - 7%	0 - 0%	1 - 1%
9 ans	1 - 1%	7 - 8%	0 - 0%	2 - 2%	1 - 1%	3 - 3%	0 - 0%	6 - 7%	1 - 1%	9 -10%	0 - 0%	0 - 0%
10 ans	1 - 1%	2 - 2%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	0 - 0%
11 ans	0 - 0%	2 - 2%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	3 - 3%	0 - 0%	4 - 4%	0 - 0%	0 - 0%
12 ans	1 - 1%	6 - 7%	1 - 1%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	8 - 9%	1 - 1%	7 - 8%	0 - 0%	1 - 1%
13 ans	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%
14 ans	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0 %	0 - 0%	0 - 0%	1 - 1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
15 ans et plus	3 - 3%	5 - 6%	1 - 1%	7 - 8%	3 - 3%	3 - 3%	1 - 1%	9 -10%	4 - 4%	8 - 9%	2 - 2%	2 - 2%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants qui possèdent 5 ans et plus d'expérience d'enseignement.

- 1970 -

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	14	10.0	4	2.8	14	10.0
Statu quo	80	57.1	14	10.0	110	78.5
Reclassifiés à la hausse	10	7.1	2	1.3	7	5.0
Pas de réponses	37	26.3	120	85.6	10	7.1
Attestations totales:	140					

REMARQUE: La majorité des enseignants n'ont pas connu de variation lors de la classification du Ministre.

B. CHANGEMENTS SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	12	2	0	4	0	0	12	2	0
Statu quo	79	1	0	14	0	0	109	1	0
Reclassifiés à la hausse	10	0	0	2	0	0	7	0	0
Pas de réponses	37	0	0	117	3	0	10	0	0

REMARQUE: Les seules données significatives sont des variations quant au temps plein.

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE.

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.F.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	2	1.3	1	0.6	2	1.3
- 2 ans	3	2.1	2	1.3	3	2.1
- 1 an	9	6.3	1	0.6	9	6.3
0 an	80	57.1	14	10.0	110	78.5
1 an	9	6.3	2	1.3	7	5.0
2 ans	1	0.6	0	0.0	0	0.0
3 ans	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Pas de réponses	37	26.3	120	85.6	10	7.1

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français)	8 - 6%	69-49.2	9 - 6%	34 -24%	3-2.1%	13 - 9%	2-1.4%	102-72%	9 - 6%	95- 67%	7 - 5%	9 - 6%
Québec (anglais)	1 -.7%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	3-2.1%	1 -.7%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%
Ontario	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%
Canada	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%
U.S.A.	2 -1.4	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	4-2.8%	2 -1.4	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%
Angleterre	1 -.7%	0- 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%
Europe	1 -.7%	2-1.4%	1 -.7%	2-1.4%	1 -.7%	1 -.7%	0 - 0%	4-2.8%	1 -.7%	5- 3%	0 - 0%	0 - 0%
Autres	1 -.7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1-.7%	1 -.7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des détenteurs de diplômes québécois.

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0- 0%	0 - 0%	0- 0%	1 -.7%	0 - 0%	0- 0%	0 - 0%	1-.7%	0 - 0%	1- .7%	0- 0%	0 - 0%
2 ans	0- 0%	2 -1.4	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%	0- 0%	0 - 0%	3-2.1	0 - 0%	3-2.1%	0- 0%	0 - 0%
3 ans	4-2.8%	31 -22%	3-2.1%	13 - 9%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	49-35%	4 - 2%	40-28%	3-2.1%	4 - 2.8%
4 ans	3-2.1%	15-10.7	1- .7%	7 - 5%	1 -.7%	2-1.4%	0 - 0%	23-16%	3-2.1%	20-14%	2-1.4%	1 - .7%
5 ans	5- 3%	26-18.5	2-1.4%	1 -.7%	2-1.4%	3-2.1%	0 - 0%	29-20%	4-2.8%	28-20%	1- .7%	1 - .7%
6 ans	1- .7%	1- .7%	1- .7%	6 -.4%	0 - 0%	3-2.1%	1 -.7%	5- 3%	1- .7%	7- 5%	0 - 0%	1 - .7%
7 ans	1- .7%	1- .7%	1- .7%	1 -.7%	1 -.7%	0 - 0%	0 - 0%	3-2.1	1- .7%	1-.7%	0 - 0%	2 - 1.4%
8 ans	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	2 -1.4	0 - 0%	1 -.7%	0 - 0%	2-1.4	0- 0%	2-1.4%	1 -.7%	0 - 0%
9 ans	0 - 0%	1- .7%	1 -.7%	2 -1.4	0 - 0%	3-2.1%	1 -.7%	0 - 0%	0 - 0%	4-2.8%	0 - 0%	0 - 0%
10 ans et plus	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	3-2.1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	5 -3%	1 -.7%	4-2.8%	0 - 0%	0 - 0%

REMARQUE: Les variations s'étalent de plus en plus sur les années d'expérience mais avec une concentration plus forte pour ceux qui ont 3, 4 et 5 ans d'ancienneté.

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0 - 0%	0- 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%
2 ans	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	1 -.7%	0 - 0%	1 - .7%	0 - 0%	0 - 0%
3 ans	1 -.7%	8- 5%	0 - 0%	3-2.1%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	12 - 8%	1 - .7%	8 - 5%	2 -1.4%	1 - .7%
4 ans	1 -.7%	14- 10%	1 -.7%	1- .7%	0 - 0%	1 - .7%	0 - 0%	16 -11%	1 - .7%	15 - 10%	1 - .7%	0 - 0%
5 ans	0 - 0%	8- 5%	1 -.7%	3-2.1%	0 - 0%	2 -1.4%	0 - 0%	10 - 7%	0 - 0%	10 - 7%	2 -1.4%	0 - 0%
6 ans	3 -2.1%	6-4.2%	2-1.4%	2-1.4%	0 - 0%	3 -2.1%	0 - 0%	10 - 7%	3 -2.1%	10 - 7%	0 - 0%	0 - 0%
7 ans	1 -.7%	9- 6%	1 -.7%	1- .7%	1 -.7%	2 -1.4%	0 - 0%	9 - 6%	1 - .7%	11 -7.8%	0 - 0%	0 - 0%
8 ans	1 -.7%	4-2.8%	0 - 0%	4-2.8%	0 - 0%	1 - .7%	0 - 0%	8 - 5%	1 - .7%	7 - 5%	0 - 0%	1 - .7%
9 ans	1 -.7%	8- 5%	0 - 0%	4-2.8%	1 -.7%	3 -2.1%	0 - 0%	9 - 6%	1 - .7%	11 -7.8%	0 - 0%	1 - .7%
10 ans	1 -.7%	4-2.8%	1 -.7%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	7-4.9%	0 - 0%	7 - 5%	0 - 0%	0 - 0%
11 ans	0 - 0%	2-1.4%	1 -.7%	2-1.4%	0 - 0%	1 - .7%	0 - 0%	4-2.8%	0 - 0%	5 -3.5%	0 - 0%	0 - 0%
12 ans	1 -.7%	6-4.2%	1 -.7%	1- .7%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	9 - 6%	1 - .7%	7 - 5%	0 - 0%	1 - .7%
13 ans	0 - 0%	0- 0%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	2 -1.4%	0 - 0%	0 - 0%
14 ans	0 - 0%	1- .7%	0 - 0%	2-1.4%	0 - 0%	0 - 0%	0 - 0%	3-2.1%	0 - 0%	2 -1.4%	0 - 0%	1 - .7%
15 ans et plus	4 -2.8%	9- 6%	1 -.7%	10- 7%	2 -1.4	2 -1.4%	1 - .7%	9 -13%	5 -3.5%	13 - 9%	2 -1.4%	4 -2.8%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants qui possèdent 5 ans et plus d'expérience d'enseignement.

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	180	16.0	30	2.6	190	16.8
Statu quo	446	39.6	57	5.0	587	52.2
Reclassifiés à la hausse	29	2.5	6	0.5	31	2.7
Pas de réponses	469	41.7	1030	91.6	307	28.1
Attestations totales:	1123					

B. CHANGEMENTS SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	178	2	0	30	0	0	185	5	0
Statu quo	440	6	0	56	1	0	577	10	0
Reclassifiés à la hausse	28	1	0	6	0	0	30	1	0
Pas de réponses	453	16	0	1007	23	0	307	9	0

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	6	0.5	0	0.0	4	0.3
- 2 ans	32	2.8	14	1.1	36	3.1
- 1 an	142	12.6	16	1.3	150	13.3
0 an	446	39.6	57	5.0	587	52.2
1 an	23	2.0	6	0.5	21	1.8
2 ans	6	0.5	0	0.0	8	0.6
3 ans	0	0.0	0	0.0	2	0.1
Pas de réponses	469	41.7	1030	91.6	316	28.1

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français	119-10.5%	393-34.9%	27- 2%	406- 36%	14-1.2%	50-4.4%	5- .4%	876- 78%	129-11%	521-46%	30-2.6%	270- 24%
Québec (anglais)	11- .9%	10- .8%	0- 0%	7- .6%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	28-2.4%	12- 1%	10-.8%	0- 0%	6- .5%
Ontario	8- .7%	26- 2.3%	0- 0%	5- .4%	9- .8%	1-.08%	0- 0%	29-2.5%	0-.8%	26-2.3%	0- 0%	3- .2%
Canada	5- .4%	6- .5%	0- 0%	5- .4%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	16-1.4%	4-.3%	10-.8%	0- 0%	2- .1%
U.S.A.	5- .4%	3- .2%	0- 0%	2- .1%	0- 0%	1-.09%	0- 0%	9- .8%	4-.3%	3-.2%	0- 0%	3- .2%
Angleterre	2- .1%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	2- .1%	1-.08	1-.08	0- 0%	1- .08
Europe	24- 2%	7- .6%	2- .1%	32-2.8%	11- .9%	1-.08%	0- 0%	55-4.8%	26-2.3%	12- 1%	1-.08	26-2.3%
Autres	5- .4%	0- 0%	0- 0%	8- .7%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	13-1.1%	7-.6%	2-.1%	0- 0%	4-.3%

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0- 0%	1-.08	0- 0	13-1.1%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	14- 1.2%	1-.08	5- .4%	0- 0%	8- .7%
2 ans	32-2.8%	130-11.3%	7- .6	64-5.6%	0- 0%	2- .1%	0- 0%	231- 20	29-2.5%	167-14.8	6- .5%	31- 2.7%
3 ans	37-3.2%	113- 10%	6-.5%	77-6.8%	2- .1%	8- .7%	1-.08%	222-19.7	36-3.2%	139-12.3	2- .1%	56- 4.9%
4 ans	32-2.8%	65-5.7%	6-.5%	80-7.1%	4- .3%	8- .7%	0- 0%	172-15.3	37-3.3%	82- 7.3	6- .5%	60- 5.3%
5 ans	58-5.1%	83-7.3%	6-.5%	59-5.2%	9- .8%	0- 0%	0- 0%	190-16.9	60-5.3%	98-8.7%	6- .5%	42- 3.7%
6 ans	6- .5%	10- .8%	1-.08	36-3.1%	4- .3%	5- .4%	2- .1%	43- 3.8	10- .8%	23- 2%	1-.08%	20- 1.7%
7 ans	6- .5%	7- .6%	1-.08	32-2.8%	4- .3%	2- .1%	1-.08%	39-3.4%	6- .5%	12- 1%	2- .1%	26- 2.3%
8 ans	1-.08%	10- .8%	0- 0%	28-2.4%	1-.08%	5- .4%	1-.08%	32-2.8%	2- .1%	17-1.5%	0- 0%	20- 1.7%
9 ans	0- 0%	8- .7%	1-.08	7- .6%	0- 0%	6- .5%	1-.08%	9- .8%	0- 0%	12- 1%	1-.08%	3- .2%
10 ans et plus	6- .5%	19-1.6%	1-.08	64-5.6%	6- .5%	12- 1%	0- 0%	72-6.4%	8- .7%	29-2.5%	7- .6%	46- 4%

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	0- 0%	0- 0%	0- 0%	5- 4%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	5- .4%	0- 0%	3- .2%	0- 0%	1-.09%
2 ans	12- 1%	55- 5%	4- .3%	19-1.6%	0- 0%	1-.09%	0- 0%	89-7.9%	12- 1%	58-5.2%	2-.17%	18-1.6%
3 ans	14-1.2%	76- 6%	0- 0%	36- 3%	0- 0%	3- .2%	1-.09%	122-10.8%	12- 1%	91-8.1%	0- 0%	23- 2%
4 ans	24- 2%	58-5.1%	3- .2%	41-3.6%	1-.09%	3- .2%	0- 0%	122-10.8%	25-2.2%	66-5.8%	2-.17%	33-2.9%
5 ans	16-1.4%	35-3.1%	3- .2%	47-4.1%	2-.17%	6- .4%	0- 0%	93-8.2%	17-1.5%	46-4.1%	3- .2%	35-3.1%
6 ans	16-1.4%	25-2.2%	3- .2%	36- 3%	7- .6%	4- .3%	2-.17%	66-5.8%	17-1.5%	38-3.3%	1-.09%	23- 2%
7 ans	11- .9%	29-2.5%	1-.09%	42-3.7%	2-.17%	6- .4%	0- 0%	75-6.6%	12- 1%	45- 4%	1-.09%	25-2.2%
8 ans	16-1.4%	29-2.5%	0- 0%	45- 4%	3- .2%	5- .4%	1-.09%	81-7.2%	19-1.6%	47-4.1%	1-.09%	23- 2%
9 ans	11- .9%	24-2.1%	3- .2%	20-1.7%	5- .4%	5- .4%	0- 0%	48-4.2%	15-1.3%	31-2.7%	2-.17%	10- .8%
10 ans	5- .4%	24-2.1%	2-.17%	30-2.6%	0- 0%	3- .2%	0- 0%	58- 5%	4- .3%	41-3.6%	1-.09%	15-1.3%
11 ans	9- .8%	6- .5%	0- 0%	21-1.8%	2-.17%	0- 0%	1-.09%	33-2.9%	8- .7%	14-1.2%	0- 0%	14-1.2%
12 ans	8- .7%	13-1.1%	2-.17%	16-1.4%	0- 0%	2-.17%	0- 0%	37-3.2%	8- .7%	20-1.7%	1-.09%	10- .8%
13 ans	2-.17%	8- .7%	0- 0%	7- .6%	1-.09%	4- .3%	0- 0%	12- 1%	2-.17%	10- .8%	0- 0%	6- .5%
14 ans	2-.17%	10- .8%	0- 0%	11- .9%	0- 0%	2-.17%	0- 0%	23- 2%	3- .2%	12- 1%	0- 0%	8- .7%
15 ans et plus	35-3.1%	52-4.6%	8- .7%	89-7.9%	7- .6%	13-1.1%	1-.09%	163-14.5%	36-3.2%	64-5.6%	17-1.5%	67-5.9%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants qui possèdent 5 ans et plus d'expérience d'enseignement.

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	816	13.3	26	1.5	203	12.5
Statu quo	697	43.3	67	4.1	1022	63.5
Reclassifiés à la hausse	51	3.1	9	0.5	42	2.5
Pas de réponses	644	40.0	1507	93.6	341	21.1
Attestations totales:	1609					

REMARQUE: Pas de changement sensible par rapport à 1968.

B. CHANGEMENT SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	214	2	0	26	0	0	198	5	0
Statu quo	688	9	0	65	1	1	1002	19	1
Reclassifiés à la hausse	50	1	0	9	0	0	40	2	0
Pas de réponses	617	26	1	1470	37	0	329	12	0

REMARQUE: Pas de changement sensible par rapport à 1968.

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	8	0.4	0	0.0	6	0.3
- 2 ans	37	2.3	9	0.5	42	2.6
- 1 an	171	10.6	17	1.0	155	9.6
0 an	697	43.3	67	4.1	1022	63.5
1 an	37	2.2	9	0.5	26	1.5
2 ans	12	0.6	0	0.0	12	0.6
3 ans	2	0.0	0	0.0	4	0.1
Pas de réponses	644	40.0	1507	93.6	341	21.1

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français)	143-8.8%	625- 38%	49- 3%	570- 35%	13- .8%	60-3.7%	8-.49%	1306-64%	134-8.3	920-57%	41-2.5%	292-18.1%
Québec (anglais)	13- .8%	16- .9%	0- 0%	9- .5%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	40-2.4%	12- .7	18-1.1	0- 0%	8- .49%
Ontario	12- .7%	29-1.8%	0- 0%	5- .3%	4-.2%	5- .3%	1-.06%	36-2.2%	8-.49	35-2.1	0- 0%	3- .18%
Canada	7- .4%	8-.49%	0- 0%	5- .3%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	20-1.2%	4- .2	13- .8	0- 0%	3- .18%
U.S.A.	6- .3%	5- .3%	0- 0%	4- .2%	0- 0%	0- 0%	1-.06%	14- .8%	7- .4	6- .3	0- 0%	2- .1%
Angleterre	2- .1%	2- .1%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	4- .2%	2- .1	1-.06	0- 0%	2- .1%
Europe	27-1.6%	10- .6%	2- .1%	39-2.4%	8-.49%	1-.06%	0- 0%	71-4.4%	28-1.7	22-1.3	1-.06%	27-1.6%
Autres	5- .3%	0- 0%	0- 0%	8-.49%	0- 0%	0- -%	0- 0%	13- .8%	6- .3	3-.18	0- 0%	4- .2%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des détenteurs de diplômes québécois.

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	29-1.8%	152-9.4%	11- .6%	60-3.7%	1-.06%	0- 0%	0- 0%	251-15.5	30-1.8%	191-11.8	7- .4%	25-1.5%
2 ans	30-1.8%	170-10.5	9- .5%	73-4.5%	0- 0%	1-.06%	0- 0%	283-17.5	23-1.3%	219-13.6	7- .4%	33- 2%
3 ans	46-2.8%	142-8.8%	9- .5%	89-5.5%	1-.06%	6-.03%	3-1.8%	276-17.1	30-1.8%	196-12.1	4- .2%	54-3,3%
4 ans	33- 2%	73-4.5%	7- .4%	109-6.7%	4- .2%	11-.06%	1-.06%	205-12.7	29-1.7%	127- 7.8	6- .3%	60- 3%
5 ans	59-3.6%	85-5.2%	10- .6%	76-4.7	13- .8%	8-.49%	1-.06%	215-13.3	62-3.8%	119- 7.3	6- .3%	43-2.6%
6 ans	7- .4%	11- .6%	1-.06%	40-2.4%	3-.18%	4- .2%	2- .1%	50-3.1%	11- .6%	27-1.6%	1-.06%	20-1.2%
7 ans	4- .2%	10- .6%	1-.06%	42-2.6%	4- .2%	9- .5%	1-.06%	43-2.6%	4- .2%	25-1.5%	2- .1%	26-1.6%
8 ans	1-.06%	9- .5%	0- 0%	32-1.9%	0- 0%	4- .2%	1-.06%	37-2.2%	1-.06%	21-1.3%	0- 0%	20-1.2%
9 ans	0- 0%	10- .6%	0- 0%	10- .6%	5- .3%	0- 0%	0- 0%	15- .9%	0- 0%	16- .9%	1-.06%	3-.18%
10 ans et plus	8-.49%	25-1.5%	2- .1%	93-5.7%	5- .3%	19-1.1%	0- 0%	104-6.4%	10- .6%	64-3.9%	7- .4%	47- 2.9%

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	11- .6%	56-3.4%	4- .2%	18-1.1%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	89-5.5%	12- .7%	60-3.7%	3-.18%	14- .8%
2 ans	17- 1%	115- 7%	5- .3%	37-2.2%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	174-10.8%	17- 1%	131-8.1%	3-.18%	23-1.4%
3 ans	21-1.3%	105-6.5%	2- .1%	43-2.6%	0- 0%	4- .2%	2- .1%	165-10.2%	11-.6%	133-8.2%	3-.18%	24-1.5%
4 ans	31-1.9%	98- 6%	5- .3%	55-3.4%	1-.06%	4- .2%	2- .1%	183-11.3%	25-1.5%	124-7.7%	2- .1%	37-2.2%
5 ans	12- .7%	55-3.4%	3-.18%	70- 4%	2- .1%	9- .5%	0- 0%	129- 8%	12- .7%	90-5.5%	2- .1%	36-2.1%
6 ans	18-1.1%	31-1.9%	6- .3%	48-2.9%	7- .4%	5- .3%	3-.18%	88-5.4%	17- 1%	58-3.6%	4- .2%	24-1.4%
7 ans	11- .6%	34-2.1%	3-.18%	53-3.2%	1-.06%	5- .3%	0- 0%	95-5.9%	13- .8%	62-3.8%	0- 0%	26-1.6%
8 ans	22-1.3%	31-1.9%	2- .1%	56-3.5%	3-.18%	5- .3%	1-.06%	102-6.3%	19-1.1%	66-4.1%	2- .1%	24-1.4%
9 ans	13- .8%	28-1.7%	4- .2%	31-1.9%	3-.18%	6- .3%	0- 0%	67-4.1%	15- .9%	48-2.9%	2- .1%	11- .6%
10 ans	6- .3%	29-1.8%	1-.06%	36-2.2%	0- 0%	1-.06%	0- 0%	71-4.4%	4- .2%	52-3.2%	1-.06%	15- .9%
11 ans	9- .5%	11- .6%	1-.06%	23-1.4%	1-.06%	2- .1%	0- 0%	41-2.5%	7- .4%	24-1.4%	0- 0%	13- .8%
12 ans	9- .5%	17- 1%	1-.06%	20-1.2%	0- 0%	2- .1%	0- 0%	45-2.7%	9- .5%	26-1.6%	1-0.6%	11- .6%
13 ans	2- .1%	10- .6%	1-.06%	11- .7%	1-.06%	4- .2%	0- 0%	19-1.1%	2- .1%	17- 1%	0- 0%	6- .3%
14 ans	3-.18%	9- .5%	2- .1%	17- 1%	0- 0%	3-.18%	0- 0%	30-1.8%	2- .1%	21-1.3%	0- 0%	8-.49%
15 ans et plus	32-1.9%	64-3.9%	11- .7%	121-7.5%	6- .3%	17- 1%	1-.06%	204-12.6%	38-2.3%	104-6.4%	19-1.1%	67-4.1%

- 1973 -

A. CHANGEMENTS AU NIVEAU DE LA CLASSIFICATION

	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Déclassifiés	100	5.1	31	1.5	139	7.1
Statu quo	576	29.8	44	2.2	1409	73.1
Reclassifiés à la hausse	24	1.1	4	0.1	47	2.4
Pas de réponses	1224	63.5	1847	95.8	328	17.0
Attestations totales:	1926					

REMARQUE: Si on compare le classement provisoire au classement définitif, la très grande majorité des enseignants n'ont pas subi de changements de classification.

B. CHANGEMENTS SELON LE STATUT

	Ministre-provisoire			Ministre-C.P.C.			Ministre-effectif		
	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours	temps plein	temps partiel	chargé de cours
Déclassifiés	96	4	0	31	0	0	35	4	0
Statu quo	565	11	0	43	1	0	1366	42	1
Reclassifiés à la hausse	23	1	0	4	0	0	45	2	0
Pas de réponses	1182	0	2	1789	56	2	319	8	1

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des enseignants à temps plein.

C. RESULTAT DE LA CLASSIFICATION EN TERMES D'ANNEE DE SCOLARITE GAGNEE OU PERDUE

Changements	Ministre-provisoire		Ministre-C.P.C.		Ministre-effectif	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
- 3 ans	4	0.2	1	0.0	6	0.2
- 2 ans	21	1.0	9	0.4	33	1.6
- 1 an	75	3.8	21	1.0	100	5.1
0 an	576	29.8	44	2.2	1409	73.1
1 an	19	0.9	4	0.1	30	1.5
2 ans	3	0.1	0	0.0	10	0.5
3 ans	2	0.0	0	0.0	7	0.0
Pas de réponses	1224	63.5	1847	95.8	378	17.0

D. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON LE LIEU

Lieu	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
Québec (français)	50-2.5%	473-24.5	21- 1%	1005-52%	17- .8%	37-1.9%	3-.15%	1494-77%	81-4.2%	1136-58.8	46-2.3%	287-14.9%
Québec (anglais)	14- .7%	25- 1.2	0- 0%	59- 3%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	99- 5%	12- .6%	80-4.1%	0- 0%	5- .2%
Ontario	10-.05%	30-1.5%	1-.05%	29-1.5%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	59- 3%	8- .4%	57-2.8%	0- 0%	4- .2%
Canada	4- .2%	14- .7%	1-.05%	20- 1%	1-.05%	1-.05%	0- 0%	38-1.9	1-.05%	35-1.8%	0- 0%	2- .1%
Etats-Unis	5- .2%	9- .4%	0- 0%	22-1.1%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	34-1.7	6- .3%	29-1.5%	0- 0%	1- .05%
Angleterre	1-.05%	6- .3%	0- 0%	5- .2%	8- .4%	1-.05%	0- 0%	12- .6	1-.05%	11- .6%	0- 0%	0- 0%
Europe	14- .7%	15- .7%	1-.05%	66-3.4%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	88-4.5	25-1.2%	44-2.2%	1-.05%	25- 1.2%
Autres	3-.15%	2- .1%	0- 0%	14- .7%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	19- .9	3-.15%	11- .6%	0- 0%	5- .2%

REMARQUE: Les changements de classification sont concentrés au niveau des détenteurs de diplômes québécois.

E. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'ANCIENNETE

	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	14- .7%	98- 6%	1-.05%	251- 13%	2- .1%	0- 0%	0- 0%	30-.18%	7- .3%	328- 17%	8- .4%	21- 1%
2 ans	12- .6%	130-6.7%	0- 0%	187- 8%	1-.05%	1-.05%	1-.05%	328- 17%	11- .6%	281-14.6	4- .2%	33-1.7%
3 ans	25-1.2%	95-4.8%	3-.15%	169- 8%	3-.15%	4- .2%	0- 0%	287-14.8	20- 1%	212- 11%	7- .3%	53-2.7%
4 ans	12- .6%	50-2.6%	5- .2%	135- 7%	6- .3%	8- .4%	0- 0%	187-9.7%	18- .8%	122-6.3%	4- .2%	57-2.9%
5 ans	12- .6%	75-3.8%	3-.15%	169- 8%	9-.45%	7-.35%	0- 0%	245- 12%	52-2.6%	160-8.3%	5- .2%	42-2.1%
6 ans	5- .2%	13- .6%	1-.05%	48-2.4%	3-.15%	4- .2%	2- .1%	58- 3%	7- .3%	38-1.9%	1-.05%	21-1.05%
7 ans	3-.15%	10- .5%	0- 0%	42-2.1%	3-.15%	2- .1%	0- 0%	50-2.6%	4- .2%	24-1.2%	2- .1%	25-.12%
8 ans	0- 0%	7- .3%	0- 0%	36-1.8%	0- 0%	3-.15%	1-.05%	39- 2%	0- 0%	23-1.1%	0- 0%	20- 1%
9 ans	0- 0%	8- .4%	0- 0%	12- .6%	0- 0%	5-.25%	0- 0%	15-.77%	1-.05%	16- .8%	1-.05%	2- .1%
10 ans et plus	8- .4%	16- .8%	1-.05%	77-3.8%	5- .2%	10- .5%	0- 0%	87-4.6%	9-.45%	37-1.8%	9-.45%	47-2.4%

F. CHANGEMENT DE LA CLASSIFICATION SELON L'EXPERIENCE

Expérience	Ministre-provisoire				Ministre-C.P.C.				Ministre-effectif			
	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?	D	SQ	R	?
1 an	7- .4%	42-2.5%	4- .2%	94-4.8%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	146-7.6%	3-.15%	127-6.5%	1-.05%	15- .7%
2 ans	11- .6%	79-4.1%	1-.05%	141-7.3%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	232- 12%	8- .4%	202-10.4	2- .1%	20- 1%
3 ans	13- .7%	71-3.6%	0- 0%	118-6.1%	1-.05%	3-.15%	1- .05%	199- 10%	6- .3%	166-8.6%	6- .3%	25- 1.2%
4 ans	11- .6%	83-4.3%	0- 0%	114-5.8%	2- .1%	2- .1%	0- 0%	205-10.6	15- .7%	156- 8%	0- 0%	36- 1.8%
5 ans	5- .2%	47-2.4%	4- .2%	106-6.6%	3-.15%	4- .2%	0- 0%	155- 8%	9-.45%	114-5.9%	3-.15%	36- 1.8%
6 ans	10- .5%	36-1.8%	5- .2%	78- 4%	7-.35%	6- .3%	1- .05%	115-6.8%	11- .5%	90-4.5%	4- .2%	21- 1.1%
7 ans	3-.15%	32-1.6%	0- 0%	80- 4%	1-.05%	3-.15%	0- 0%	111-6.7%	6- .3%	81-4.2%	3-.15%	25- 1.2%
8 ans	6- .3%	28-1.4%	0- 0%	89- 5%	2- .1%	2- .1%	1- .05%	118-6.1%	12- .6%	84-4.3%	3-.15%	23- 1.1%
9 ans	7-.35%	22-1.1%	1-.05%	47-2.4%	3-.15%	5-.25%	0- 0%	68-3.6%	10- .5%	54-2.8%	2- .1%	10- .5%
10 ans	4- .2%	21- 1%	0- 0%	54-2.7%	0- 0%	0- 0%	0- 0%	79-4.1%	2- .1%	63-3.2%	0- -%	14- .7%
11 ans	5- .2%	8- .4%	0- 0%	36-1.8%	1-.05%	0- 0%	0- 0%	48-2.4%	7-.35%	29-1.5%	0- 0%	13- .6%
12 ans	1-.05%	16- .8%	1-.05%	20- 1%	1-.05%	2- .1%	0- 0%	52-2.6%	6- .3%	35-1.8%	2- .1%	12- .6%
13 ans	1-.05%	6- .3%	0- 0%	18-.83%	2- .1%	4- .2%	0- 0%	51-2.5%	3-.15%	19- .9%	0- 0%	5- .2%
14 ans	2- .1%	10- .5%	1-.05%	173-8.8%	0- 0%	2- .1%	0- 0%	30-1.5%	2- .1%	20- 1%	0- 0%	8- .4%
15 ans et plus	14- .7%	49-2.6%	3-.15%		9-.45%	11- .5%	1- .05%	219- 11%	35-1.8%	121-6.2%	19- .9%	64- 3.3%

REMARQUE: Plus grande répartition avec concentration entre les deux et 5 ans d'expérience.